



学歴エリート女性のキャリアにおける
学力・英語力および適性の役割*
～J国立大学文学部卒業生の就業選択と賃金～

June 14, 2002

原 琴乃 (HARA, Ktono)

大阪大学大学院国際公共政策研究科 博士前期課程

松繁寿和 (MATSUSHIGE, Hisakazu)

大阪大学大学院国際公共政策研究科 助教授

梅崎 修 (UMEZAKI, Osamu)

政策研究大学院大学 研究員**

【キーワード】学歴エリート、女性、就業選択、賃金、能力

【要約】当研究は、有名国立大学を卒業した学歴エリート女性を対象に、就業選択や賃金決定に影響を及ぼす要因を探ったものである。女性の高学歴化が必ずしも就業促進や女性管理職の増加につながる現状を踏まえて、とりわけ高い学歴を持つ女性のどのような能力が労働市場で評価されているかを中心に議論すすめた。1998年に入試難易度の高いJ国立大学文学部の卒業生を対象に行ったアンケートの個票を使用し、配偶者の特性や家族構成等という従来の変数のみならず、大学時代の成績やクラブ活動経験および英語力等の変数を加え、就業選択に多項ロジット・モデル、賃金関数にはヘックマン型モデルを採用して分析を行った。その結果、就業を促進し労働市場で評価される能力は、文学部で身に付けた専門知識や、英語力という特殊能力ではなく、積極的な勉学姿勢、教養教育等で培われた一般知識や、クラブ活動を通じて形成された人格であること、が明らかとなった。高い学歴をもつ女性の就業促進や所得向上のためには、教養教育と専門教育のあり方やそのバランスの見直しを行う必要があるだろう。また、授業やクラブ活動への積極的参加を推奨することも効果が期待できる。一方、英語力を活用した就業促進やキャリア・アップには限界があると推論される。

* 本研究で使用した調査の立案・設計・実施は松繁と梅崎が、本稿の分析と執筆は主に原が行った。なお、当然のことながら、ありうるべき誤りは筆者の責任に帰するものである。

** 連絡先： 原 琴乃 khara@osipp.osaka-u.ac.jp

松繁寿和 matusige@osipp.osaka-u.ac.jp

(〒560-0043 豊中市待兼山町 1-31 大阪大学大学院国際公共政策研究科)

1 . Introduction

当研究は、入試難易度の高いJ国立大学文学部を卒業した女性の、就業選択や賃金決定に影響を及ぼす要因を探ったものである。女性の高学歴化が必ずしも女性の就業促進や女性管理職の増加につながらない現状を踏まえて、とりわけ高い学歴を持つ女性のどのような能力が労働市場で評価されているか、大学は彼女たちの労働市場における価値を高めているかを中心に議論する。その際、竹内（1995）が見出した、京都大学卒女性は、職業的効用に対する評価として専門科目をもっとも重視するが、男性との比較においては一般教養を重視する者が多いことや、大学時代に勤勉であった女性ほど職業的によい状態にあること、それとは反対に、お茶の水大学（2001）の調査が指摘する、近年の学生は職業志向から教養志向へと移行しており、大学教育と卒業後につく職業との対応関係が崩れつつあること等、J国立大学卒の女性を事例に大学の役割を検証する。また、学力水準がある程度一定であるメリットを生かして、就業に有利な特殊能力として女性が高く支持する英語力は、労働市場における女性の価値を実際に高めているのかも確認する。したがって、分析には、配偶者の特性や家族構成等の変数のみならず、大学時代の成績や出席態度、クラブ活動経験および英語力等を使用して分析をすすめることになる。

当テーマが重要であると考えるのは、次のような背景による。まず、労働需要サイドから見た場合、女性労働力の重要性が増加している。現在は失業問題が深刻であるものの、長期的に見れば、少子・高齢化による労働力不足が深刻な問題となる可能性がある¹。数年後には労働力人口の減少が本格化し、右肩下がりの日本経済にとって女性労働力の活用がより重要な課題となろう。ところが、労働供給サイドに目を移すと、女性の高学歴化が進み潜在的な女性労働力の質的な向上が期待されるものの²、就労は容易に進まない。我が国の高学歴女性の労働力率を年齢階級別にプロットすると、20代、30代では他の学歴より高いが、その後急激に下がったままとなる。多くの高学歴女性はひとたび労働市場から退出すれば戻ってこないために、他の学歴のようなM字型の第二の山がほとんど見られなかった³。これは、他の先進国では見られない日本の特徴である。

さらに、日本では、女性管理職の少なさも指摘されている⁴。ますます高学歴化する女

¹ 国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、人口学における分類方法で生産年齢人口とされる14歳～64歳の占める割合は、2000年の7割から、2050年には5割強まで下がると予測されている。

² 女性の大学進学率の推移を見ると、昭和30年はわずか2.6%だったが、例えば昭和50年は19.9%、平成10年では27.5%まで上昇している。（文部省『学校基本調査』）

³ ただ近年、大卒女性の就業率が中高年になって再び高まる傾向になっており、1997年の大卒女性年齢別有業率では、45～49歳で65%を超えており、第2のピークとなっている（総務庁統計局『就業構造基本調査』）

⁴ 管理職・行政職男女計に占める女性の割合は、ILO『国際労働経済統計年鑑（2000年度）』によると、アメリカが45.1%、イギリス33.3%、ドイツが26.3%であるのに対し、日本は9.3%の伸びにとどまってい

性を基幹労働力として活用していくには、管理職候補となりうる女性、例えば「学歴エリート」と呼ばれる女性が、卒業後どのような選択をし、それには能力を含めどのような要因が影響しているのか、大学はどのような役割を果たしたのか等を調べる必要がある。

これまで、女性の労働供給行動を扱った理論及び実証研究は、Douglas(1934)を発端にして数多く存在する⁵。日本においては、従来からの女性の労働供給における研究に加え、近年は、非労働力化を選択した専業主婦を中心に据えた実証分析も活発に行われている⁶。例えば、小原(2001)は、女性の就業選択や所得と夫の所得の関係に注目して分析を行った⁷。また、前田(1998)は、特に親同居の有無とその年齢効果に着目し、家族構成が女性の就業に与える影響を分析した⁸。一方、永瀬(1997)は、従来の就業・非就業の選択や労働時間の選択という枠組みを越えて、正社員就業、パート就業、非雇用就業など、「就業形態」を明示的に考慮して、日本の既婚女性の労働供給を分析している⁹。

一方、「高学歴」女性に焦点を絞った労働供給に関する研究も、データの蓄積にともない増加しつつある。日本労働研究機構の「高学歴女性と仕事に関するアンケート」調査や企業・個人に対するヒヤリング調査によって、高学歴女性の就業パターンの特徴を需給両サイドから分析した脇坂(2000)が代表として挙げられる¹⁰。

る。ただし、企業等の組織形態や管理職そのものの範囲が、国によって異なることが予想され、それが女性管理職・行政職の格差に与える影響も考慮する必要がある。

⁵ 女性の学歴効果に関する分析結果に焦点を絞って見ていくと、Gronau(1973)は、1960年のアメリカの国勢調査を使用して、教育水準は留保賃金の主要な決定要因であり、教育水準が高いほど留保賃金も上昇すると示している。同じくGronau(1976)(1977)によって、Israelの女性では、教育水準は就業決定の主要な決定要因であり、就学年数が増えると市場労働も増加する一方で、家庭内生産の減少を通じて総労働時間は減少することが見出された。アメリカの国税調査に基づいたHill & Stafford(1980)の研究では、大卒女性の方が育児に時間を割き、したがって出産に伴って労働市場から退出しやすいとされている。その一方で、NorwayとSwedenの比較分析を行ったRonsen(1997)や、1990年のアメリカ国勢調査を使用したGrassbard-Shechtman et al(1997)は、教育水準が高いほど就業しやすく、また再就業のスピードも速いという結果を導き出した。

⁶ 田中(2001)は、NHK放送文化研究所の「国民生活調査」を使用して、専業主婦の労働供給可能性を推測している。また、松繁(2001)は、就業構造基本調査と2つのアンケートの個票を基に、女性による事業経営の特徴を、主婦を中心に探っている。

⁷ 近年までは夫の所得が女性の就業に、負の影響をあたえていたが、最近はその傾向がうすれてきていることを見出した。また、妻の就業促進のためには、税制などの労働意欲を削ぐ社会的制度の改革なども必要であると主張している。

⁸ 日本労働研究機構によって実施された「職業と家庭生活に関する全国調査(1995)」の女性票を使用して、親の年齢が75歳~80歳を分岐点として、それより若い場合は「育児の代替仮説」が、それを上回る場合は「介護のリスク仮説」が支持される結果を示している。

⁹ 個票データを用いて、就業形態間における賃金格差の有無を統計的に分析し、約3割程度の賃金格差があることを示している。また、補償賃金モデルを組んで、その賃金格差が自発的な選択の結果か否かを検証し、正社員と非雇用就業間の賃金差は矛盾なく説明できるが、パートは必ずしもそういないことを明らかにした。いくつかの分析の結果を踏まえ、日本の女性労働の特徴に解釈を付け加えている。

¹⁰ 例えば、阿部(2000)は、擬似パネルデータを利用して、高学歴女性の就業行動における世代間の相違の有無を分析している。また、西川(2000)は、就労選好が実際の就労行動に与える影響について、とりわけキャリア展望の長・短期性に注目して検討している。この他にも、高学歴女性の職業とライフスタイルを調査した濱田(2000)や大卒女性の初職継続期間の決定要因を探った松繁(2000a)、大卒女性の就業継続促進

国立大学を卒業した女性の調査・報告は2つある。竹内(1995)は、「京都大学卒業生調査アンケート」をもとに、京都大学卒業生の大学生活と現在の生活の関係を分析し、回答者が自らの体験を通じて大学に何を求めるのかを踏まえた上で、今後の京都大学のあり方を論じている。お茶の水大学(2001)は、国立大学、とりわけ国立女子大学として、どのような教育の場を提供し、社会に対して何を成し遂げたか、また、卒業生は大学教育に対してどのような評価をしているのか調査を行い、その結果と国立女子大学としての将来像を中心に議論をすすめている。

ただ、これらの研究において、次の点に関する実証分析が不足している。まず、過去の先行研究では、本人の年齢、家族構成、家計等の属性や、企業における女性支援制度等が、就業選択や所得に与える影響を中心に分析されており、本人の学力・能力に関してはほとんど言及されていない。大学のランクや成績のレベルの経済的効果を統計的に分析したものは男性に関して幾つかあるものの¹¹、女性を対象にはまだなされていない。国立大卒レベルの女性に焦点をあてた調査・報告としては、前出の竹内(1995)やお茶の水大学(2001)が行っているが、竹内は、若い世代かつ企業や官庁等の組織体に勤務している者に対象を絞っており、自営業や非正規就業、そして専業主婦には言及していない。お茶の水大学の調査は、世代と職業形態どちらも幅広くサンプルも豊富であるが、残念ながら統計的分析が十分になされているとはいえない。さらに、英語に関しては、とりわけ女性がキャリアに役立つ特殊能力として挙げているにもかかわらず¹²、女性を対象とした研究も不足している¹³。そこで、当研究においては、どのような能力が就業決定に影響し、かつ賃金を高める効果があるのか検定を試みる。使用する能力の指標は、大学における専門科目・一般教養科目の成績、出席率、入学前の合格可能性、文化系・体育会系クラブでの活動経験、英語力である。

論文の構成は次の通りである。まず、第2節では当研究で使用するデータの特徴につ

要因を模索した大内(1999)、高学歴女性の再就職をめぐる状況分析を行った武石(2000)に加え、大卒女性で専業主婦の実態を探った脇坂・野間(2000)など、研究は進んでいる。

¹¹ Loury and German(1995)は、アメリカの4年制大学卒業の男性を対象に、「入学した大学の難易度」と「大学での成績(GPA)」が賃金に与える影響を分析している。大学レベルをコントロールしても、成績は賃金に正の効果をもつという結果を得ている。

¹² 日本労働研究機構による「高学歴女性と仕事に関するアンケート(1998)」でも、専門以外で就職や社会生活に役立つ能力として複数回答で80%の人が語学力と答えており、ワープロ・パソコンの技能について支持が高い。また、英語語力の実際的な効果としては、リクルートエイブリックの経理希望の登録者を対象に、英語力「中級以上」(英語検定準1級以上、TOEIC600点以上、TOEFL550点以上)と「中級未満」のそれぞれについて、外資系企業を除いた国内資本企業への書類通過率を、年齢区別に調査したものである(リクルートワークス研究所 2000)。それによると、英語力「中級以上」の通過率は、35歳までのいずれの年齢区分においても「中級未満」を上回っている。特に「33~35歳」で差が大きいことから、年齢が高くなるほど経理職においても高い英語力を持つ人が有利になると推測している。

¹³ 松繁(2000b)は、ある国立大学のある学部を卒業したフルタイムの男性雇用者を対象に、英語力のキャリアに対する効果の統計的分析を行っている。

いて説明する。第3節で就業決定モデルを、第4節では賃金関数を統計的に分析する。第5節で分析結果を総括し、その意味するところを議論する。

2. 分析に使用するデータ

この分析で用いるデータは、入試難易度の高い有名国立大学である「J大学文学部卒業生を対象に¹⁴、1998年に行われた「外国語能力の経済的価値に関する調査」の個票である。アンケートは、同窓会名簿に記載されている2928人に郵送配布し、郵送による回収が行われた。回収数は519、回収率は17.6%であり、このうち女性は325名（回答者中62.6%）となっている¹⁵。

このデータの特徴を挙げると、以下の4点である。1点目は、特定の国立大学における特定の学部の卒業生を対象とすることで、学力や学歴がかなりコントロールされていることだ。大卒の社会的・経済的状況に関する多くのアンケート調査や統計的分析は、「大卒」というカテゴリーに様々な卒業大学や学部を含んで行われる場合が多いが¹⁶、今日のように大学進学率が高くなると、大卒として一括して処理することに問題が生じるかもしれない¹⁷。このデータはその問題を回避できる。2点目は、対象を文学部という特定学部限定とした点である。高校でのコース選択や大学での専攻はその後のキャリア展望に大きく影響すると指摘されていることから¹⁸、同学歴間の就業行動や給与の相違を見る場合、それらをコントロールする必要があるが、当データは学部が特定されていることで、その条件をある程度満たしている。3点目は、対象が文学部という女性が選択する代表的な学部であり¹⁹、女性サンプルが高い割合でしかも幅広い世代にわたって存在している点だ。4点目のメリッ

¹⁴ 「J大学文学部は、戦後、哲学・史学・文学に加え、教育学も併設していたが、現在は教育系の学科が存在しない。

¹⁵ ただし、分析の際には、分析に必要な変数を記入しているサンプルを使用することから、サンプル数はある程度減少する。

¹⁶ 現存の大卒女性を対象としたアンケート調査は、主なものとして、日本労働機構の「大卒初期キャリア調査（1992～1993、1998）」、東京都立労働研究所「大卒女性の職業選択行動と職業生活調査（1993）」、東京女性財団調査（1998）そして前出の「高学歴女性と仕事に関するアンケート（1998）」の4つが挙げられる。いずれも、国公私立や多学部を一括して調査している。国立大卒女性に焦点を絞って議論している調査報告書としては、竹内 洋編（1995）「卒業生からみた京都大学の教育 - 教育・職業・文化 - 」や、お茶の水大学編「卒業生・修了生のライフコースと国立女子大学の将来像に関する調査報告書（2001）」がある。

¹⁷ 大学の相違によって生じる格差は、大学コードを使用してある程度コントロールすることは可能であり、例えば、松繁（2000c）も分析で大学コードを使用している。ただし、大学コードをダミー変数として使用しても、切片の違いしか見ることができない。また、大学コードを他の変数との交差項の形で入れた場合、各大学を個別に分析することと大差なくなる。

¹⁸ M.A.Ferber（1986・1995）は、同じ教育年数を歩んだ男女間でも、高校でのコース選択や大学での専攻が異なっており、このことがその後のキャリア展望に大きく影響していると指摘している。

¹⁹ 「専攻分野別4年制大学在学生の割合」を見ると、例えば昭和50年では女性の36.2%が人文科学系、19.6%が教育系を、平成10年でも、31.4%が人文科学系、9.6%が教育系を専攻している（文部省『学校基本調査』）。

トは、大学時代の成績や生活態度、英語の資格等に関する詳細なデータを有することである。これにより、「能力」の代理変数がキャリアに与える効果を統計的に見ることができる。

3. J 国立大学文学部卒女性の就業選択

当節では、就業選択の分析を行う。詳細な分析に入る前に、まず、当研究で使用するサンプルの就業行動に関する特徴を見ておきたい²⁰。

3.1 J 国立大学文学部を卒業した女性の就業率

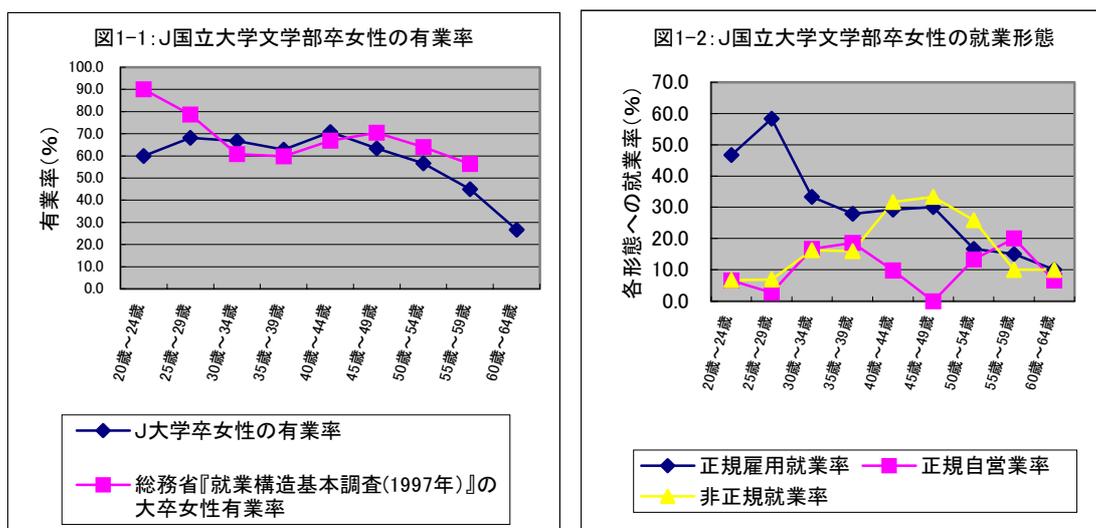
当アンケートにおける現在の就業形態の分布は、35.5%が正規雇用就業者、10.1%が正規自営業等（自営業主/家族従業員/自営業以外の社長等として正規就業する者：以下、「正規自営業等」とする）、非正規就業者が18.1%、専業主婦は23.3%である²¹。それぞれの平均年齢は、正規雇用就業者が35.0歳、正規自営業等が41.6歳、非正規就業者が42.5歳、専業主婦が42.7歳となっている。年齢層と有業率及び現在の就業形態についてプロットしてみると、それぞれ図1-1と図1-2のようになる。これらと総務省の「就業構造基本調査」と比較すると、ここで対象となる女性の就業形態は、一般的な大卒女性のそれとは少し異なっていることが見えてくる。

まず、有業率について比較してみる。これまで、大卒女性にはM字型の第二の山が見られなかった。1997年の「就業構造基本調査」では、70.5%のピークを持つ山が形成されていることが確認された。ただし、他の学歴層よりはピークが低いという、他の先進国では見られない日本の特徴は依然として解消されていない。当アンケートでも第二の山が形成され、ピークは70.7%となっていることから、一般的な大卒女性と同様であることがわかる。また、有業率の第一回目ピークを下降し始める時期は、一般の大卒女性や女性全般よりも5年ほど遅く、第二の山の形成時期は、彼女らよりも5年ほど早い。すなわち、国立大を卒業するような学歴エリート女性は、結婚・出産時期の遅さを反映してか非労働力化する時期が遅い一方、再労働力化する時期は早い可能性がある。

²⁰ 当アンケートの基本統計量は、資料（巻末添付）の表A：J国立大学文学部卒女性の現在のキャリアと所得、表B：J国立大学文学部卒女性が従事する産業の構成、表C：J国立大学文学部卒女性の属性等に関する基本統計量にまとめてある。基本統計量に関する詳細な議論については、著者にご連絡いただきたい。

²¹ 当アンケートでは、現在の職業を、フルタイム、パート・アルバイト・内職・臨時雇用等、専業主婦、退職、休職、求職中、休職中、学生、その他の中から選択してもらった。さらに、フルタイムを選択した者に、その形態を雇用者、自営業主、家族従業員、自営業以外の社長等、その他の中から選択してもらっている。当論文では、このうち、フルタイムで雇用されている者を正規雇用就業者、フルタイムであり自営業主、家族従業員、自営業以外の社長等、その他のいずれかを選択したものを正規自営業等、パート・アルバイト・内職・臨時雇用等を非正規就業者と呼ぶことにする。

正規雇用就業が減少し始める時期も 29 歳以降であり、一般の大卒女性や女性全般よりも遅くなっている。有業率における第二の山の形成要因は、一般に、パートをはじめとする非正規就業者が急増するためであり、この点は当サンプルでも同様である。ただ、一般の大卒女性や女性全般においては正規雇用就業者が減少の一途をたどるのに対し、当アンケートの女性に関しては、40 歳を機に減少が止まり再び微増している。正規雇用就業者以外を見てみると、30 代および 50 代では正規自営業等が 15% 前後と高くなっているのに対し、40 代では非正規就業者が多い。



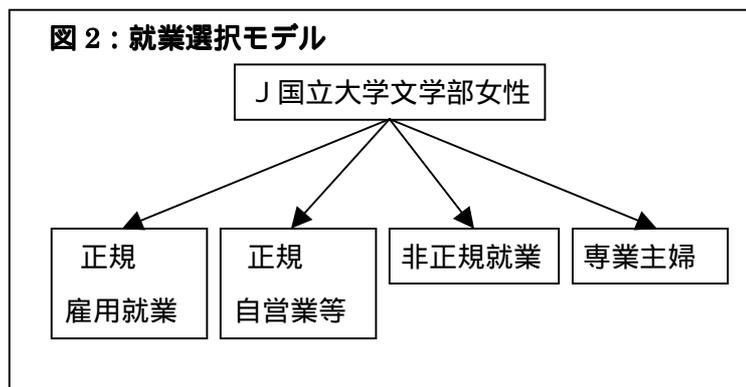
従事産業を見てみると、正規雇用就業・正規自営業等では、教育関係に携わっているものが非常に多く、マスコミ関連、官公庁に勤務する割合も 10% 前後と少なくない。非正規就業では、4 分の 1 近くの者が塾・予備校等で働いている²²。

3.2 就業選択における、学力・英語力および適性

次に、就業選択を決定する要因を分析する。特に、学力・英語力および適性に注目する。就業選択の方式に関しては、図 2 で示されるように、正規雇用就業、正規自営業等、非正規就業、専業主婦を一度に比較考慮し、いずれかひとつを選択する形を想定し、多項

²² 当アンケートを実施する際に使用した住所録は卒業生名簿であるが、現在の職種や業種を連絡していない者が多く、当名簿にも空欄のまま記載されていないものの割合が高い。したがって、残念ながら回答者の産業構成にバイアスが生じているかどうか、卒業生全体と比較して確認することはできない。参考までに、J 大学文学部を平成 12 年度に卒業した女性の就職先を見てみると、10.1% が官公庁、10.9% が教育関連となっている。また、比較のために、他の調査結果も触れておく。日本労働研究機構による大卒を対象とした調査（1992～1993 年実施）の文学部卒女性が最初に勤務した業種は、教育 16.0%、公務 10.9% となっている。また、マスコミ・広告・調査業は 5.5% とそれほど多くはないが、他の学部よりは高い割合を占めている。お茶の水大学の調査結果では、文・教育学部卒業生の 50.9% が教育・研究関連、10.1% が公務関連に勤務している。以上のことを踏まえると、当アンケートの従事産業構成は、多少のバイアス是否定できないにしても、ある程度は文学部を卒業した高学歴女性に共通の特徴を反映できているのではないかと考えられる。

ロジットを採用した²³。



多項ロジットでは、

$$\Pr(y = \text{fullemp}) = \frac{e^{x\beta_{\text{fullemp}}}}{e^{x\beta_{\text{fullemp}}} + e^{x\beta_{\text{fullself}}} + e^{x\beta_{\text{part}}} + e^{x\beta_{\text{hwife}}}}$$

$$\Pr(y = \text{fullself}) = \frac{e^{x\beta_{\text{fullself}}}}{e^{x\beta_{\text{fullemp}}} + e^{x\beta_{\text{fullself}}} + e^{x\beta_{\text{part}}} + e^{x\beta_{\text{hwife}}}} \quad \dots (1)$$

$$\Pr(y = \text{part}) = \frac{e^{x\beta_{\text{part}}}}{e^{x\beta_{\text{fullemp}}} + e^{x\beta_{\text{fullself}}} + e^{x\beta_{\text{part}}} + e^{x\beta_{\text{hwife}}}}$$

$$\Pr(y = \text{hwife}) = \frac{e^{x\beta_{\text{hwife}}}}{e^{x\beta_{\text{fullemp}}} + e^{x\beta_{\text{fullself}}} + e^{x\beta_{\text{part}}} + e^{x\beta_{\text{hwife}}}}$$

の3式における、説明変数 x の係数 fullemp 、 fullself 、 part 、 hwife を推定するものである。 $\text{hwife} = 0$ とおき、3式に $e^{x\beta_{\text{hwife}}} = 1$ を代入することで、残りの係数 fullemp 、 fullself 、 part は、ベースグループの専業主婦に対する相対的な変化を表すことになる。すなわち、主婦に対して正規雇用就業者となる相対的な確率は、

$$\frac{\Pr(y = \text{fullemp})}{\Pr(y = \text{hwife})} = e^{x\beta_{\text{fullemp}}} \quad \dots (2)$$

となるのである。

分類は、正規雇用就業、正規自営業等、非正規就業、専業主婦の4カテゴリとした²⁴。

²³ 当研究では、Nested Model を想定した分析も行った。まず就業か非就業かを選択し、次に正規で働くか非正規で働くかを選択する、2段階の就業選択の方式である。しかしながら、多項ロジット分析における Hausman 検定で、高学歴女性が、専業主婦に対して正規雇用就業、正規自営業もしくは非正規就業を選択する際、それぞれの選択肢は互いに影響をもたないという、IIA(Independence of Irrelevant Alternatives)仮定は棄却されなかった。したがって、当サンプルにおける就業選択の分析では、多項ロジットを使用することが可能であり、これを採用した。Nested Model を使用した分析結果に関しては、著者にご連絡いただきたい。

²⁴ 各カテゴリが多項ロジット分析に耐えうる十分なサンプル数を擁しているのは、正規雇用就業、正規自営業等、非正規就業、専業主婦と学生のみであり、学生は分析から除いた。同様の分析手法を用いて分析を行った永瀬(1997)は、正社員、パート、家族従業・自営業、内職、専業主婦の5つのカテゴリで

説明変数は、以下の3つの独立変数群からなっている²⁵。

第1群：本人属性

年齢、院卒ダミー、大学入学前の合格可能性²⁶、
出席率²⁷、一般教養科目の成績²⁸、専門科目の成績
文科系クラブ所属ダミー、体育会系クラブ所属ダミー
英語の資格²⁹、

第2群：配偶者や住居の特性³⁰

配偶者職業のカテゴリー変数；配偶者が公務員ダミー、自営業ダミー
配偶者の給与（対数）
住居状況のカテゴリー変数：ローン有の持ち家、賃貸

第3群：家族構成の特性

親と同居ダミー、子供の数、
末子の年齢のカテゴリー変数：0歳～2歳の乳児ダミー、3歳～5歳の就学前の幼児ダミー
6歳～17歳の乳児ダミー、18歳～22歳の就学前の幼児ダミー³¹

モデルの推定結果を表1に示してある。(A)は使用可能なできるだけ多くの説明変数を含めた結果であり、(B)はAIC (Akaike Information Criterion)を用いて変数の数を絞った結果である³²。以下、(B)の結果をもとに議論を進めたい。

まず、院卒であることは、正規雇用就業、正規自営業等、非正規就業、いずれに対しても有意に正の効果をもつ。一般教養科目は、非正規就業にのみ有意に負の影響がある。一方、専門科目の成績は、正規雇用就業に対してのみ有意に負の影響がある。このことから、卒業大学および学部レベルまで学歴をコントロールした上で、より高い水準の一般的

分析を行っているが、ここでは、家族従業・自営業と内職を1つのカテゴリーとして扱う。

²⁵ ただし、この中で、分析に使用することによってサンプルを落とすしまう変数は、分析手法によっては削除した。実際に使用可能だった変数の詳細については表1を参照いただきたい。

²⁶ 大学入学前の進路アドバイスにおける合格可能性に関しては、「合格可能性はかなり高い」「高い」「低い」「かなり低い」と4段階で回答してもらった。当項目は、大学入学前の潜在的学力をある程度代理していると考えられる。

²⁷ 出席率は、ある程度、本人の任務に関する積極性や責任感を表す指標となると考えた。

²⁸ 一般教養科目と専門科目は、成績の「優」の割合が80%以上を5、60%以上を4、40%以上を3、20%以上を2、20%未満を1というように、5段階評価に置き換えた。

²⁹ 当アンケートでは、英語の資格として、「英検」「TOEFL」「TOEIC」の水準や、自由記入欄としてその他の語学資格を聞いている。これらを、アルク(株)の発表する「英語資格のレベル対照表」に基づき、Toefl670～600点、Toeic940～850点、通訳検定合格者を英検1級レベル、Toefl600～550点、Toeic860～780点保持者を英検準1級レベル、Toefl550～500点、Toeic730～600点保持者を英検2級レベルと、英検各級のレベルに準拠させて1つにまとめた。

³⁰ 既婚ダミーは、多重共線性のため分析には使用しなかった。

³¹ ただし、当アンケートでは子供の職業をきいていないため、例えば22歳の子供が実際に大学生であるかは特定できない。

³² $AIC = -2\text{Loglikelihood} + 2k$ k : the number of parameters

知識をもつ女性は、非正規就業以外の就業形態でその能力を発揮するか、もしくは家庭内でその知識を生かしている可能性が考えられる。また、文学部で身に付ける専門的知識は、企業が正規雇用者に求める能力と一致していないのかもしれない。

一方、クラブに参加していることは、正規雇用就業と非正規就業に正の効果をもち、何かしらクラブ活動に参加することは、働く意欲や職業人としての適応性を養うことを示している³³。文化系と体育会系の違いを見ると、正規雇用就業に限り、体育会系クラブが有意に正である一方で、文化系クラブが有意にならない。このことから、体育会系クラブ活動を通じて培われた何らかの能力、例えば肉体的鍛錬によって養われた体力や精神力が、正規雇用の促進に効果があると推論される。

また、英語の資格は、非正規就業で有意に正であり、正規自営業等に対しても、わずかながら正に効いている。当アンケートにおける非正規就業者の働き方をより詳しく見ると、非正規就業者 38 名のうち、塾・専門学校・その他の教員職が 26.3%、小中高教員と大学教員がそれぞれ 15.8%の割合で従事している。したがって、これら教育関連職種において英語力を活かしている可能性がある³⁴。

就業形態に影響を与えているその他の要因を見てみよう。子供の数は、正規雇用就業、非正規就業に対して有意に負の効果があり、その影響は正規雇用就業の方が大きい。これは、正規就業の方がより時間的制約があるため、育児との両立が難しいことの反映かもしれない。夫が公務員であることは、正規雇用就業に対してのみ有意に正の効果がある。公務員の方が勤務時間は安定しており、家事・育児等の分担が可能なことが主な要因だと考えられる。大学生世代の子供を持つことは、非正規就業に有意に正の効果がある。学費を補填するため、育児が一段落して時間的な余裕ができたため等の理由が考えられる。親との同居ダミーは、正規雇用就業にのみ有意に正である。家事・育児等の負担が軽減し、正規雇用者として働くことが容易になっているのかもしれない。また、持ち家でローンを抱えていることも、正規雇用就業に対してのみ正に有意となっている。ローンの負担を軽減するために正規雇用就業するのだろう。

³³ クラブの参加経験は、最近までの日本企業において、集団行動への適合性ややる気等の潜在能力を測る指標として、使用時に重要視される風潮があった。大学の体育会や体育会系サークルに所属していた学生は、上下関係と組織の中で鍛えられ、企業に受けがいいといわれてきた。特に、経済成長期・安定期の時代には、組織に従順で、決まったルーチンなことや上司から言われたことをきちっとやるタイプの人間は、企業の中でも大変重宝されていた。（「日本経済新聞」96年3月3日夕刊）

³⁴ 就業選択と英語の資格の関係には、Causalityの問題が絡んでくる。女子の就業決定には様々な同時性が伴い、その因果関係を解明しようとする研究も数多く行われている。例えば、日本女性の出生率と就業率の因果関係を分析した滋野（1996）や Cheng, Hsu, & Chu (1997) 等が挙げられる。しかしながら、当研究で使用しているのは個票であり、かつ多項ロジットを使用していることから、因果関係の分析は困難を極める。ここでは、補論で基本統計量に基づいた議論を行うのにとどめ、問題の解決は今後の課題としたい。

過去の先行研究で女性の就業に影響を与える要因として確認されたもののうち、今回有意に効かなかった変数もある。夫の所得、及び乳幼児の有無である。永瀬(1997)や小原(2001)、松繁(2001)等いくつかの先行研究では、夫の所得が有意な結果となっている。当サンプルにおける夫の平均所得は、正規就業の女性で1069万円、非正規就業の女性で1274万円、専業主婦が1484万円と、それぞれ十分に高いことから、夫の所得が妻の就業決定に与える限界的効果が非常に小さいのかもしれない。乳幼児の有無が影響しないのは、夫の所得や働く場合の本人の給与が十分に高額なことから、育児を市場化が可能であることの表れと解釈できる。また、阿部(2000)調査のように³⁵、高学歴女性の育児へのコミットメントが他の女性よりも長期にわたって継続するがゆえに、子供の年齢はあまり就業決定に影響しない等の理由も考えられる。

4. 賃金関数における、学力・英語力および適性

次に、賃金関数の推定を行う。ここでも、前節と同様に、学力や英語力、その他の適性等に特に注目する。就業選択の段階において、特定の就業形態に負の影響を及ぼす結果となった成績や正の効果があったクラブ活動経験、正規雇用促進を除いては正の効果が見受けられた英語力等は、はたして彼女たちの賃金を押し上げているのだろうか。また賃金格差を生むその他の要因は女性全般や他の高学歴女性の場合と共通しているのかをみることで、国立大卒女性における賃金関数の特殊性も検討したい。

ここでは、正規雇用就業、正規自営業等、非正規就業、専業主婦に、求職中のサンプルも加えて分析対象とし³⁶、以下のような Heckman 型セレクションモデル³⁷を使用して賃金関数を推定する。

Regression Equation:

$$y_j = \log(\text{年間所得}) = \beta_0 + \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \dots + \beta_n x_{nj} + u_j \quad \dots\dots(3)$$

Selection Equation:

$$y_j^{\text{Select}} = 1 \quad \text{if} \quad \gamma_1 z_{1j} + \gamma_2 z_{2j} + \gamma_n z_{nj} + v_j > 0 \quad \dots\dots(4)$$

³⁵ 阿部(2001)は子供の有無が雇用就業に与える負の効果について、高卒に比べ大卒の場合、末子の年齢に関係なく大きく、末子の年齢が上昇してもほとんど変化しないとしている。

³⁶ 賃金関数の推定においては、前述の多項ロジットとは異なり、求職者、すなわち働く意志のある者を分析の対象に加えても、推定は可能であった。

³⁷ 就業した女性だけを対象にすると、通常のOLSによる賃金分析では、Offered賃金が留保賃金よりも高かった者のみの賃金関数を推定することになり、女性全般の賃金関数よりも上方にバイアスがかかった結果になってしまう。Heckman型2段階推定法は、そのバイアスを補正した上で賃金関数を推定することが可能な分析手法である。当サンプルにおいても、 $\beta = 0$ が棄却されたことから、正規就業の決定式と賃金関数の誤差項は関連している。したがって、ここでも Heckman 型の方が適している。

$$\text{otherwise } y_j^{Select} = 0$$

ただし、 y_j^{Select} は就業しているかいないかを表す変数であり、就業している場合が1、その他の場合は0をとる。使用した説明変数は次の通りである。

Regression Equation

前節の多項ロジットで使用した全変数

正規雇用就業ダミーとの交差項³⁸ : (院卒ダミー × 正規雇用就業ダミー)

(一般教養科目の成績 × 正規雇用就業ダミー) (専門科目の成績 × 正規雇用就業ダミー)

(体育会系クラブ所属ダミー × 正規雇用就業ダミー)

(勤続年数 × 正規雇用就業ダミー) (従業員数 × 正規雇用就業ダミー)

正規雇用就業ダミー、非正規就業ダミー、

転職経験回数のカテゴリー変数：転職1回経験ダミー、2回経験ダミー、3回以上経験ダミー

産業のカテゴリー変数：第1次産業・第2次産業、官公庁、マスコミ関連、小・中・高・専門学校教員、大学教員、塾・予備校その他の教育職、マスコミ・教育関連以外の第3次産業、その他³⁹

Selection Equation

前節の多項ロジットで使用した全変数

推定結果は表2に示してある。(A)は使用可能なできるだけ多くの説明変数を含めた結果であり、(B)はAIC (Akaike Information Criterion)を用いて変数の数を絞った結果である。以下(B)の結果をもとに議論を進めたい。

まず、セレクション分析をしてみることで、就業を決定する上で影響する要因は何かを特定する。結果は、前節とほぼ同様である。大学院に進学することは、就業に正に有意な影響がある。体育会系・文科系を問わず、クラブに所属していた経験は有意に正である。また、英語の資格も、就業に対して有意に正の効果をもつ。また、夫が公務員であると就業に対して有意に正の効果があり、子供の数が増えるほど有意に負の影響がある。親との同居ダミーは、有意に正となっている。以上は、前節の結果がここで再び支持されたものである。サンプルの対象を広げたため、もしくは統計的分析の方法が異なるためか、一般教養科目、専門科目、どちらも就業選択に対して有意にならなかった。

³⁸ 交差項は、成績や課外活動等、正規雇用者のどのような能力を、企業等は評価するかを見るために分析に加えた。また、勤続年数や企業規模による賃金の変動は、正規雇用特有のものと思われるので、交差項の形で使用した。

³⁹ 産業の分類方式は、就業構造基本調査を参考にしたが、教育関係に携わっているものが非常に多いこと、マスコミ関連、官公庁に勤務する割合も10%前後と少なくないことを踏まえ(表B参照)、マスコミ関連、官公庁、小・中・高・専門学校教員、大学教員、塾・予備校その他の教育職に従事しているものを別々にした。

次に、賃金関数を見ていく。出席率の高さは、賃金に対して有意に正の効果がある。勤勉さや自らのタスクへの積極性・責任感等が、評価された結果なのかもしれない。一般教養科目の成績も専門科目の成績も有意に正の効果があるが、その効果は一般教養科目の方がかなり大きい。大学時代の成績がある程度本人の学力を正しく測定できているとすれば、労働市場が求め、そこで活かされる能力とは、大学で培われる専門的知識よりも、本人が入学前もしくは大学の教養教育において身につけた一般的知識である可能性が高い。その傾向は、正規に雇用される場合に顕著に表れている。正規雇用就業ダミーと一般教養科目の成績の交差項が有意に正の効果があるのに対して、正規雇用就業ダミーと専門科目の成績の交差項は有意に負の影響をもつ結果となった。

体育会系クラブに所属していることは賃金に有意に負の影響を与える。したがって、体育会系クラブでの経験は、就業を促進しても、労働市場での評価には結びつかないようである。ただし、その一方で、正規雇用就業ダミーと体育会系クラブ所属ダミーの交差項は有意に正であることから、企業等の組織体に限っては、集団活動や肉体的鍛錬等を通じて培われた能力が評価されているとの推論を導く。

英語力に関しては、高いレベルの英語資格の保持していても、賃金には効果が見られなかった。英語力は男性のキャリアに効果があるとされているが⁴⁰、女性に限ると、学力をコントロールした上では効果が見受けられない。したがって、女性の英語力は、就業は促進しても、その後のキャリアにおいて活かされていない可能性がある。

次に、配偶者の特性に関して見ていく。夫の職業が自営業の場合、妻の賃金と有意に正の関係がある。これは、松繁（2001）の結果と一致している。夫の事業が好調であると、家族従業員として働く妻の賃金も上昇するからなのかもしれない。一方、夫が公務員であることは、就業は促進しても、賃金には影響がないことが分かった。また、夫の所得は、就業決定と同様、妻の賃金にも影響しない⁴¹。子供の数が有意とならない点は、

⁴⁰ 松繁（2000b）は、ある国立大学のある学部を卒業したフルタイムの男性雇用者を対象に、成績の変数を加えて能力をコントロールした上で、英語力のキャリアに対する効果を分析した。その結果、英語力の高い者は昇進に有利であり、英語力の低い者よりも10%も高い所得を得ているとしている。

⁴¹ ただし、夫と妻の所得の相関係数を妻の所得に色々な制約を加えて出した結果、妻の所得が130万円未満では相関係数は-0.3754なのに対し、140万円を超えると一転して0.3053となる。給与収入から給与所得控除額を除いた基礎控除額（現行では、所得税については年収103万円、住民税については100万円）以上あれば納税義務が生じる。妻がこの額を超えて働く場合、本人の所得に課税されるだけでなく、夫の所得について「配偶者控除」が認められない。現行では、妻の年収が103万円以下であれば固定額38万円の配偶者控除が認められている。さらに夫の合計所得金額が約1000万円以下で、妻の給与所得が141万円以下であれば、妻の所得に応じて最高38万円まで「配偶者特別控除」を受けられる。相関係数より、非正規就業者に関しては、税制における103万、130万、140万円、とりわけ130万の壁が妻の所得抑制に大きく影響している一方、それを超えると、夫の賃金が高くなるほど妻の賃金も高くなるというBurtless(1999)、大竹（2001）、小原（2001）の結果が、国立大卒女性の場合においても支持されることが分かった。

Waldfogel(1998)の結果⁴²と異なっている。当アンケートの国立大卒女性に関する限り、就業・非就業の決定時点では子供の数が負に影響するが、一度就業を決意してしまえば所得格差の拡大には影響しない。ただし、乳児の存在が有意に負の影響を与えることから、育児のための労働時間短縮や、正規雇用されている者に関しては育児休業による昇格の遅れ等が、賃金を押し下げる理由として考えられる。

非正規就業ダミーが有意に負である一方、正規雇用就業ダミーは有意にならなかった。基本統計量を見ると、正規雇用就業と正規自営業等の平均所得は、それぞれ 565.8 万円と 634.2 万円とあまり差がないので、有意にならなかったのだろう。この結果は永瀬(1997)と異なっており⁴³、当サンプルにおける自営や家族従業として働く女性は、他の女性に比べて恵まれた状況にあると推論される。

正規雇用就業ダミーと勤続の交差項は、賃金に正に有意である。転職を1回経験することは有意に正の効果があり、転職を経験した女性の方が高い賃金を得ている。転職「経験」なので、転職した後、一度労働市場から退出し再び就業した者もいれば、初職から転職してはいるが、就業継続している者もいる。いずれにしろ、転職を経験したことのある女性は、以前の仕事よりも高い賃金を提示されるという、恵まれた環境にいる可能性が高い。見方を変えれば、転職に踏み切る女性の方が、より良い条件を求めて仕事を選ぼうとする意志とフットワークの軽さのようなものを持っていることの反映かもしれない⁴⁴。

5. 総括

当研究は、有名国立大学を卒業した学歴エリート女性を対象に、就業選択や賃金決定に影響を及ぼす要因を探ったものである。女性の高学歴化が必ずしも就業促進や女性管理職の増加につながらない現状を踏まえて、とりわけ高い学歴を持つ女性のどのような能力が労働市場で評価されているか、大学はその能力の育成に役立っているかを中心に議論すめた。分析には、1998年に入試難易度の高いJ国立大学文学部の卒業生を対象に行ったアンケートの個票を使用し、配偶者の特性や家族構成等の変数のみならず、大学時代の成績やクラブ活動経験および英語力等にも着目した。結果、以下のことが明らかになった。

⁴² Waldfogel(1998)によれば、女性内所得格差の拡大に子供を持っているかどうかの方が重要とされる(91年には所得格差の25%が子供の有無によって説明された)。女性の人的資本の差、観察できない属性の差(勤労意欲の差)とともに、アメリカでは育児に関する補助政策が不十分であることを要因に挙げている。

⁴³ 永瀬(1997)によると、教育年数、勤続年数、実就業年数、職種、地域、教育へのモチベーションにセレクション項を加えたモデルを推定した結果、正社員ダミーは家族従業・自営業と比較した場合、有意に正の効果を持つものに対して、パート・ダミーはわずかに正を示しているが有意ではない。

⁴⁴ 従業員の属性に関する議論とは関係ないが、一般的に賃金水準に影響する従業員数(当分析では、正規雇用就業ダミーとの交差項を使用)が、ここでは効かなかった。当サンプルには、官公庁や教育関連に就業しているものが多く、民間企業を主な対象とした分析と比較すれば、賃金が規模によらない可能性がある。産業ダミーに関しては、官公庁が有意に負の影響をもち、高等教員が有意に正の効果がある結果となった。

まず、大学での成績と就業選択の関係については、一般教養科目の成績が高い者ほど非正規就業しないのに対し、専門科目の成績が優秀な者ほど正規雇用就業しない結果となった。一方、賃金に対する効果については、一般教養科目の成績も専門科目の成績も有意に正の効果をもつ。ただし、その効果の大きさが異なっており、一般教養科目の方はかなり大きく、反対に専門科目のそれはとても小さいものである。その傾向が顕著に表れているのが、正規雇用就業の場合に成績がもつ効果である。一般教養科目は賃金を押し上げるが、専門科目は賃金を押し下げる結果となった。成績が本人の学力をある程度正確に測定していると仮定すれば、大学で培われる専門的能力ではなく、本人が入学前もしくは大学の教養教育において身につけた一般的な知識のみ、労働市場で評価されている可能性がある。

大学入学前の合格可能性や大学での出席率は、就業の促進に影響しなかった。ただし、出席率の良さは賃金を高める効果があることから、勤勉さ、もしくは自らのタスクへの積極性や責任感が、企業等の組織体で評価されているのだろう。大学院に進学する、すなわちより多くの教育投資を行うことは、就業を促進するが、賃金には効果がないことが分かった。

クラブ活動が就業選択に与える影響を見ると、体育会系クラブと文科系クラブの参加経験は、正規雇用就業・非正規就業どちらにも効果があり、正規自営業等のみ、その効果が表れなかった。体育会系クラブへの所属経験は、全体では賃金を押し下げているが、正規雇用に関してのみ賃金を上昇させる。このことから、体育会系クラブ活動は、企業等の組織体で正規雇用者として働く適性を培うのに役立つ、また組織もその適性を評価しているのかもしれない。

英語力に関しては、高いレベルの英語資格の保持は、正規自営業等と非正規就業を促進させる効果があることが分かった。しかし、正規雇用就業の促進や賃金の押し上げには効果が見られなかった。英語力の高い女性は、正規雇用以外の形でその能力を発揮している姿がうかがえ、労働市場における評価、とりわけ企業等の組織体での評価にはあまり結びついていないようである。

以上を踏まえると、卒業大学および学部レベルまで学歴をコントロールした場合に、就業を促進し労働市場で評価される能力は、文学部で身に付けた専門的知識ではなく、積極的な勉学姿勢、教養教育等で培われた一般的知識や、クラブ活動を通じて形成された人格であることがわかる。高い学歴をもつ女性の就業促進や所得向上のためには、教養教育と専門教育のバランスや、専門教育自体のあり方の見直しを行う必要があるだろう。また、授業やクラブ活動への積極的参加を推奨することも、効果が期待できる。英語という特殊

能力は、就業を促進しても、正規雇用という形での就業や賃金には効果がないことから、英語力を活用した就業促進やキャリア・アップには限界があるのかもしれない。

ただ、当研究では、以下の点で改善すべき問題がある。まず、文学部という特定学部を対象としていること、就業先の産業構成に偏りがあることから、結果に基づく議論の一般化にも限界があると思われる。また、女性の就業選択にともなう様々な同時性、例えば結婚・出産というライフ・イベントや資格取得と、就業選択の同時決定の問題が解決されておらず、今後の課題としたい。

【補論：「英語の資格」「英語力」と就業選択の関係】

英語の資格は、正規自営業と非正規就業に有意に正の関係を示しており、本文では、「正規自営業と非正規就業を促進する」と解釈している。しかしながら、「就業するために英語の資格を取得した」「就業しているうちに英語の資格を取得する必要がでてきた」等の可能性も考えられる。どちらの解釈がより現実に近いのか、ある程度明らかにする必要がある。個票を用いた多項ロジットモデルや Heckman モデルで、同時決定や Causality を解明するのは非常に困難であるので、ここでは表 D の基本統計量を基に議論をすすめる。

英検は、学生時代に取得した者が圧倒的に多いが、現在、正規自営業と非正規就業している者に限っては、卒業後から現職につく前までの間に取得した者が、それぞれ 3 割前後となっている。その一方で、現職中に取得した者は正規雇用就業では 13%いるが、正規自営業や非正規就業では一人もいない。したがって、正規自営業と非正規就業の女性と英検の関係に関しては、卒業後の就業と並行して、もしくは一度労働市場を退出した際に、起業や再労働力化のためのキャリアアップ等の一環として取得している可能性が高いといえる。その中でも、結婚後から現職前までの間に取得している者が半数を超えている点が興味深い。結婚後、新たなキャリアを模索するために取得している姿がうかがえる。

TOEFL は、留学に必要な英語力を証明する試験という性質から見ても、学生時代に取得した者が多いのは自然である。TOEIC は、仕事上で活かせる英語力を証明する試験であり、異動や海外出張・赴任の判断材料として考慮している企業が増加している。当アンケートの正規雇用就業でも、統計を取るのに必要な情報を回答した TOEIC 受験経験者 19 名のうち半数近くが現職中に取得している。正規自営業と非正規就業では、卒業後から現職につく前までに取得した者と、現職中に取得した者に 2 分されているが、やや前者の方が多い。英語通訳の資格に関しては、現職中に取得した非正規従業者 1 名を除いては、全員、大学在学中か卒業後から現職前までの間に取得している。

以上をまとめると、正規雇用就業者では大学在学中か現職中に取得した者が多く、反対に、正規自営業や非正規就業では、大学在学中か卒業後から現職前までの間に取得している者が主となっている。したがって、正規自営業と非正規就業に限ると、時系列的に見れば英語の資格取得が現職への就業に先立っており、英語の資格を持っていることが正規自営業と非正規就業を促進している可能性が強い。もちろん、この2つの形態での就業を可能にするために、英語の資格を取得している可能性も残る。いずれにしても、英語の資格が正規自営業や非正規就業を可能にする、そして促進するという、本文中における筆者の解釈は、ある程度、現実的であるといえよう。

【参考文献】

- 阿部正浩(2000)「擬似パネルデータを利用した女性の就業行動」JIL『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』調査研究報告書 135:31-48
- 大竹文雄(2001)『雇用問題を考える』大阪大学出版会
- (財)家計経済研究所(1995)『消費性に関するパネル調査(第一年度)、平成6年度版』大蔵省印刷局
- 大内章子(1999)「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成 総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』 471:15-28
- お茶の水大学(2000)『卒業生・修了生のライフコースと国立女子大学の将来像に関する調査結果報告書』
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か」『日本労働研究雑誌』 493:15-30
- 滋野由紀子(1996)「出生率の推移と女子の社会進出」『大阪大学経済学』Vol.54、3・4
- 総務省『就業構造基本調査(全国編)』
- 武石恵美子(2000)「高学歴女性の再就職を巡る状況分析」JIL『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』調査研究報告書 135:104-134
- 竹内 洋 編(1995)『卒業生から見た京都大学の教育 教育・職業・文化』高等教育研究叢書34、広島大学 大学教育研究センター
- 田中重人(2001)「家事従事者の労働供給の可能性」『日本労働研究雑誌』 493:4-14
- 東京女性財団(1999)『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』
- 東京都立労働研究所(1994)『大卒女性の職業選択行動と職業生活』女性労働研究 9
- 永瀬伸子(1997)「女性の就業選択:家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』第9章、東京大学出版会
- 日本労働研究機構(2000)『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』調査研究報告

書 135

- 西川真紀子(2000)「高学歴女性の大学卒業時就業意識とその後の就業行動に関する一考察」JIL『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』調査研究報告書 135 : 79-93
- 濱田知子(2001)「高学歴女性の職業とライフコース」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』第10章、日本労働研究機構
- 平尾桂子(1999)「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性 学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』 471 : 29-41
- 前田信彦(1998)「家族のライフサイクルと女性の就業」、『日本労働研究雑誌』 459:25-37
- 松浦克己・マッケンジー, コリン(2001)『Eviewsによる計量経済分析』東洋経済
- 松繁寿和(2000a)「大卒女性の初職継続期間の決定要因」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』第6章、日本労働研究機構
- (2000b)「英語能力と所得に関する実証分析」第52回教育社会学会大会報告論文、2000年9月、北海道大学
- (2000c)「キャリアマラソンの序盤：文系大卒ホワイトカラーの異動と選抜」『国際公共政策研究』第4巻、第2号、2000年3月、大阪大学大学院国際公共政策研究科
- (2001)「主婦と事業」『日本労働研究雑誌』 493 : 42-53
- 文部科学省『学校基本調査』
- リクルートワークス研究所(2000)『人材データブック2000』ダイヤモンド社
- 脇坂明(2000)「大卒女性の就業パターン」JIL『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』調査研究報告書 135 : 19-30
- 脇坂明・野間敦子(2001)「大卒専業主婦は何をしているのか」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』第9章、日本労働研究機構
- Burtless, G. (1999) "Effects of growing wage disparities and changing family composition on the US income distribution", *European Economic Review*, Vol.43:853-865
- Cheng, B.S., R.C.Hsu, & Q. Chu, (1997) "the Causality between Fertility and Female Labour Force Participation in Japan", *Applied Economic Letters*, 4(2):113-115
- Davidson, R., J.G. Mackinson (1993) *Estimation and Inference in Econometrics*, Oxford University Press, chap15
- Douglas (1934) *The Theory of Wages*, Macmillan, New York

- Ferber, M.A. (1986) "Citations: Are they an objective measure of scholarly merit? Signs", *Journal of Women in Culture and Society*, 11(2):381-89
- (1995) "Gender Differences in Earnings" In: Carnoy, M.(ed.) *International Encyclopedia of Education*, 2nd edition, Pergamon
- Gronau, R.(1973) "the Effect of Children on the Housewife's Value of Time", *J.P.E.*, 82(6):1119-1144
- (1976) "the Allocation of Time of Israeli Women", *J.P.E.*, 84(4)part2:S201-220
- (1977) "Leisure, Home Production and Work: the theory of the allocation of time revisited", *J.P.E.*, 85(6):1099-1123
- (1999) "Home Production-A Survey", In: Ashenfelter, O., Card, D.(eds.) *Handbook of Labor Economics*. North Holland, Amsterdam
- Grossbard-Shechtman, s., M. Neideffer (1997) "Women's Hours of Work and Marriage Market Imbalances", In: *Economics of the Family and Family Policies* :100-118
- Hill, C. & F. Stafford (1980) "Parental Care of Children: time diary estimates of quantity predictability and variety", *Journal of Human Resources*, 15
- Killingsworth, M.R., J.J. Heckman (1999) "Female Labor Supply: A Survey", In: Ashenfelter, O., D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*. North Holland, Amsterdam
- Loury, L.D., D.German (1995) "College Selectivity & Earnings", *Journal of Labor Economics*, vol.13, no.2:289-308
- Ronsen, M., M. Sundstrom (1997) "the Coice between Full-time and Part-time Work for Norwegian and Swedish Mothers", In: *Economics of the Family and Family Policies* :159-177
- Waldfogel, J(1998) "Understanding the 'family gap' in pay for women with children", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.12:137-156

表1: 多項ロジットモデルにおけるJ国立大学文学部卒女性の就業選択

非説明変数: 1=正規雇用就業、 2=正規自営業等、3=非正規就業、 (ベース=専業主婦)	(A)	(B)
	係数	係数
正規雇用就業の選択要因		
本人属性		
年齢	-0.0171	
院卒ダミー	1.6744 *	1.7438 **
入学前の合格可能性	-0.1887	
出席率	0.0777	
一般教養科目の成績	0.5997	0.4598
専門科目の成績	-0.3681	-0.3507 **
文科系クラブ所属ダミー	1.5126 **	0.9788
体育会系クラブ所属ダミー	1.9369 **	1.7598 **
英語の資格	0.1166	0.1435
配偶者や住居の特性		
配偶者が公務員ダミー	2.0968 ***	1.3094 ***
配偶者が自営業ダミー	-0.9362	
配偶者の給与(対数)	-0.0208	
持ち家ローン有ダミー	1.4695 **	1.0628 **
家族構成の特性		
子供の数	-1.2523 ***	-0.8909 ***
末子が乳児(0歳~2歳)ダミー	-0.7223	
末子が幼児(3歳~5歳)ダミー	-1.6620	
末子が小中高生(6歳~17歳)ダミー	0.4199	
末子が大学生(18歳~22歳)ダミー	1.7183 *	0.9788
親と同居ダミー	1.1798	1.0027 *
定数項	0.1856	-0.8021
正規自営業等(自営業主/家族従業員/自営業以外の社長等)の選択要因		
本人属性		
年齢	0.0786	
院卒ダミー	3.0135 ***	2.2258 ***
入学前の合格可能性	-0.7228	
出席率	0.2785	
一般教養科目の成績	-0.7634	-0.1946
専門科目の成績	0.1823	0.0419
文科系クラブ所属ダミー	0.9726	1.1001
体育会系クラブ所属ダミー	0.9005	1.5074
英語の資格	0.2546	0.3958 *
配偶者や住居の特性		
配偶者が公務員ダミー	1.0402	0.6249
配偶者が自営業ダミー	0.8631	
配偶者の給与(対数)	-0.4027	
持ち家ローン有ダミー	0.0886	0.2268

表1の続きは次ページ

表1の続き

非説明変数: 1=正規雇用就業、 2=正規自営業等、3=非正規就業、 (ベース=専業主婦)	(A)	(B)
	係数	係数
家族構成の特性		
子供の数	-0.7163	-0.1172
末子が乳児(0歳~2歳)ダミー	1.7722	
末子が幼児(3歳~5歳)ダミー	2.5644 *	
末子が小中高生(6歳~17歳)ダミー	1.8797	
末子が大学生(18歳~22歳)ダミー	1.4097	0.8784
親と同居ダミー	1.6275 *	1.0574
定数項	-2.5558	
非正規就業(パート/アルバイト/内職/臨時雇用等)		
本人属性		
年齢	0.0289	
院卒ダミー	2.0371 **	1.6267 **
入学前の合格可能性	-0.3034	
出席率	-0.1461	
一般教養科目の成績	-1.4083 **	-0.9423 *
専門科目の成績	0.4368	0.1070
文科系クラブ所属ダミー	2.1488 **	1.1254 *
体育会系クラブ所属ダミー	2.4840 **	1.6164 **
英語の資格	0.5211 **	0.4151 **
配偶者や住居の特性		
配偶者が公務員ダミー	1.5152 **	0.6641
配偶者が自営業ダミー	1.9050 **	
配偶者の給与(対数)	-0.6234	
持ち家ローン有ダミー	0.2982	0.1756
家族構成の特性		
子供の数	-0.9474 **	-0.5367 **
末子が乳児(0歳~2歳)ダミー	0.3925	
末子が幼児(3歳~5歳)ダミー	-0.3576	
末子が小中高生(6歳~17歳)ダミー	1.2590 *	
末子が大学生(18歳~22歳)ダミー	2.1596 **	1.6026 **
親と同居ダミー	0.0282	0.2492
定数項	5.3845	1.9521
全サンプル数	152	179
LR chi2	95.84	68.35
Prob>chi2	0.0010	0.0003
Pseudo R2	0.2466	0.1493
Log likelihood	-146.4247	-194.6721

注)* 10%水準有意、** 5%水準有意、*** 1%水準有意

表2: J国立大学文学部卒女性の賃金関数

所得の決定要因: 非説明変数= Ln(年間所得)	(A)	(B)
	係数	係数
本人属性		
年齢	-0.0152	
院卒ダミー	-0.1265	
院卒 * 正規雇用就業ダミー	0.3357	
大学入学前の合格可能性	0.0370	
出席率	0.2831 **	0.2877 ***
一般教養科目の成績	-0.1760	0.2868 ***
一般教養科目 * 正規雇用就業ダミー	1.3077 ***	0.1501 **
専門科目の成績	0.1484	0.0713 **
専門科目 * 正規雇用就業ダミー	-0.6908 ***	-0.3002 ***
文科系クラブ所属ダミー	0.2378	
体育会系クラブ所属ダミー	-0.4819	-0.7006 ***
体育会系クラブ * 正規雇用就業ダミー	0.4424	0.7394 ***
英語の資格	-0.0714	
配偶者や住居の特性		
配偶者職業ダミー		
配偶者が公務員ダミー	0.1404	
配偶者が自営業ダミー	0.7894 **	0.3312 ***
配偶者の給与(対数)	0.0066	
持ち家ローン有ダミー	0.0453	
家族構成の特性		
子供の数	-0.0024	
末子の年齢層ダミー		
末子が乳児(0歳~2歳)ダミー	-0.4051	-0.3073 ***
末子が幼児(3歳~5歳)ダミー	-0.5111	
末子が小中高生(6歳~17歳)ダミー	-0.3166	
末子が大学生(18歳~22歳)ダミー	0.0510	
親と同居ダミー	0.0368	

表2の続きは次ページ

表2の続き

所得の決定要因:非説明変数= Ln(年間所得)	(A)	(B)
	係数	係数
勤務先の特徴		
正規雇用就業ダミー	-1.7079 ***	
非正規就業ダミー	-1.8944 **	-1.2569 ***
勤続 * 正規雇用就業ダミー	0.0376 **	0.0351 ***
従業員数 * 正規雇用就業ダミー	-0.0212	
転職1回経験ダミー	0.5737 **	0.5103 ***
産業ダミー		
第2次産業	0.2282	
官公庁	-0.7166 you	-0.4589 ***
小・中・高・専門学校教員	0.2430	
大学教員	0.3495	0.3846 ***
塾・予備校その他の教育職	-0.1621	
マスコミ関連	0.1436	
上記以外の第3次産業	-0.6436 **	
定数項	8.3230 ***	7.1743 ***
就業決定要因		
院卒ダミー	1.7260 ***	1.1650 ***
文化系クラブダミー	1.5476 ***	0.7765 ***
体育会系クラブダミー	1.5441 ***	0.7296 ***
英語の資格	0.2955 **	0.1178 **
配偶者が公務員ダミー	0.2955 ***	0.4728 ***
子供の数	-0.3289 **	-0.3785 ***
親同居ダミー	0.7077 **	0.6130 ***
定数項	-0.7979 *	-0.1249
ρ	-0.7726	0.2656
σ	0.5220	0.5033
λ	-0.4033	0.1337
LRtest of $\rho = 0$:Prob>chi2	0.0164	0.0539
全サンプル数	141	153
Censored サンプル数	86	86
Uncensored サンプル数	55	67
Wald chi2	6.63E+06	4.22E+08
Prob>chi2	0.0000	0.0000
Log likelihood	-67.3575	-100.8134

注)* 10%水準有意、** 5%水準有意、*** 1%水準有意

表A:J国立大学文学部卒女性の現在のキャリアと所得

		女性(全サンプル)							女性(22歳～45歳)						
		実数(人)	比率(%)	平均給与 (万円)	標準偏差	勤続年数 (年)	職位が係 長以上 (%)*	過去に 転職経 験あり (%)	実数(人)	比率(%)	平均給与 (万円)	標準偏差	勤続年数 (年)	職位が係 長以上 (%)	過去に転 職経験あ り(%)
現職	正規 雇用就業	102	35.5	565.8	246.8	9.0	14.7	9.8	85	41.1	506.6	209.9	7.5	10.1	8.2
	正規 自営業等	29	10.1	634.2	303.3	11.7	59.1	10.3	21	10.1	521.7	209.9	8.7	50.0	14.5
	非正規就業	52	18.1	160.2	124.4	3.9	0.0	13.5	32	15.5	157.1	141.1	1.8	0.0	9.4
	専業主婦	67	23.3					9.0	38	18.4					15.8
	退職	3	1.0					0.0	1	0.5					0.0
	求職中	6	2.1					33.3	5	2.4					40.0
	休職中	5	1.7	530.0	0.0			20.0	5	2.4	530.0	0.0			20.0
	学生	13	4.5					7.7	13	6.3					7.7
	その他	10	3.5	520.0	3.0	8.3	100.0	9.1	7	3.4	500.0	0.0	8.0		0.0
	計	287	100.0	497.3	288.8	8.9	20.6	10.7	207	100.0	450.3	215.3	6.3	13.9	11.1

・当アンケートでは、職位を、一般、主任クラス、係長クラス、課長クラス、次長クラス、部長クラス、取締役クラス、常務クラス、専務クラス、副社長クラス、社長クラス、会長クラスから、選択してもらった。ここでは、係長以上である者が占める確率を示してある。

表 A の続きは次ページ

表 A の続き

		女性(46歳～60歳)						
		実数(人)	比率(%)	平均給与 (万円)	標準偏差	勤続年数 (年)	職位が係 長以上 (%)	過去に転 職経験あり (%)
現職	正規 雇用就業	17	21.2	877.9	343.7	18.9	58.3	17.7
	正規 自営業等	8	10.0	887.5	340.1	16.2	83.3	0.0
	非正規就業	20	25.0	166.4	88.3	7.5		20.0
	専業主婦	29	36.3					0.0
	退職	2	2.5					0.0
	求職中	1	1.3					0.0
	休職中							
	学生							
	その他	3	3.8	530.0	70.7	8.3	100.0	25.0
計	80	100.0	656.9	424.8	14.6	50.0	9.9	

表B: J国立大学文学部卒女性が従事する産業の構成

	女性(全サンプル)				女性(22歳～45歳)				女性(46歳～60歳)				
	正規雇用就業・ 正規自営業等		非正規就業		正規雇用就業・ 正規自営業等		非正規就業		正規雇用就業・ 正規自営業等		非正規就業		
	実数 (人)	比率(%)	実数 (人)	比率(%)	実数 (人)	比率(%)	実数 (人)	比率(%)	実数 (人)	比率(%)	実数 (人)	比率(%)	
第1次産業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
第2次産業	14	10.9	2	5.3	13	12.5	2	8.3	1	4.0	0	0.0	
第3次産業	マスコミ関連	10	7.8	1	2.6	7	6.7	1	4.2	3	12.0	0	0.0
	官公庁	22	17.5	4	10.5	18	17.3	4	16.7	4	16.0	0	0.0
	小・中・高・専門学校教員	26	20.2	6	15.8	23	22.1	2	8.3	3	12.0	4	28.6
	大学教員	17	13.2	6	15.8	9	8.7	2	8.3	8	32.0	4	28.6
	塾・予備校その他の教育職	3	2.3	10	26.3	2	1.9	7	29.2	1	4.0	3	21.4
	上記以外	19	14.7	2	5.3	17	16.4	2	8.3	2	8.0	0	0.0
その他	7	5.4	2	5.3	6	5.8	2	8.3	1	4.0	0	0.0	
計	129	100.0	38	100.0	104	100.0	24	100.0	25	100.0	14	100.0	

表C :J国立大学文学部卒女性の属性等に関する基本統計量

		女性(全サンプル)					
		正規雇用就業 ・正規自営業等		非正規就業		専業主婦	
サンプル数		131		52		67	
平均年齢(歳)		36.5		42.5		42.7	
		該当者	回答者数*	該当者	回答者数	該当者	回答者数
学力・ 能力	院卒率(%)	22.1	131	23.1	52	6.0	67
	入学前の合格可能性がかなり高い・ 高い(%)	64.9	131	67.3	52	74.6	67
	出席率が80%以上(%)	60.2	128	66.7	51	68.2	66
	一般教養科目の成績で「優」が80% 以上(%)	52.0	127	29.4	51	35.9	64
	専門科目の成績で「優」が80%以上 (%)	15.3	118	12.5	48	14.8	61
	文科系クラブ所属率(%)	65.9	126	72.0	50	62.1	66
	体育会系クラブ所属率(%)	14.3	126	18.0	50	16.7	66
結婚・ 配偶者	既婚率(%)	50.4	131	92.2	51	98.5	66
	結婚年齢(歳)	27.0	71	25.9	48	25.2	65
	配偶者職業(%)						
	会社員	40.3	67	48.9	47	50.8	65
	自営業	7.5	67	10.6	47	12.3	65
公務員	41.8	67	27.7	47	18.5	12	
配偶者の平均所得(万円)	1069.2	58	1273.7	39	1483.5	55	
出産・ 家族構成	出産率(%)	48.7	119	76.5	51	93.9	65
	子供の数(平均人数)	1.0	119	1.7	51	2.2	66
	末子の年齢層(%)						
	乳児(0~2歳)	4.6	131	7.7	52	11.9	67
	幼児(3~5歳)	3.8	131	7.7	52	7.5	67
	学童(6~18歳)	17.6	131	25.0	52	26.9	67
	大学生(18~22歳)	6.1	131	19.2	52	10.5	67
親同居(%)	37.4	131	13.5	52	14.9	67	
母	36.6	131	11.5	52	14.9	67	
父	29.8	131	5.8	52	7.5	67	
住宅環境	住宅環境(%)						
	持ち家・ローンあり	36.0	125	35.3	51	39.1	64
	持ち家・ローンなし	32.8	125	39.2	51	48.4	64
	賃貸	31.2	125	25.5	51	12.5	64
英語力	英語の資格**(%)	10.7	131	23.1	52	9.0	67
	海外長期滞在経験あり(%)	6.9	131	1.9	52	3.0	67
	一般教養英語科目の成績で 「優」が80%以上(%)	48.0	127	58.3	51	43.8	64

* 回答者数:各就業形態のサンプルのうち、該当項目に回答した人数

** 英語の資格:アルク(株)の発表する「英語資格のレベル対照表」に基づき、Toefl670～600点、Toeic940～850点、通訳検定保持者を英検1級レベル、Toefl600～550点、Toeic860～780点保持者を英検準1級レベル、Toefl550～500点、Toeic730～600点保持者を英検2級レベルと、英検各級のレベルに準拠させて1つにまとめた。ここでは、英検1級レベルに該当する確率を示してある。

表 C の続きは次ページ

表 C の続き

		女性(22歳～45歳)					
		正規雇用就業・ 正規自営業等		非正規就業		専業主婦	
サンプル数		106		32		38	
平均年齢(歳)		32.7		37.1		35.8	
		該当者	回答者数	該当者	回答者数	該当者	回答者数
学力・ 能力	院卒率(%)	19.8	106	15.6	32	2.6	38
	入学前の合格可能性がかなり高い・ 高い(%)	63.2	106	65.6	32	68.4	38
	出席率が80%以上(%)	59.6	104	61.3	31	76.3	38
	一般教養科目の成績で「優」が80% 以上(%)	54.4	103	25.8	31	39.5	38
	専門科目の成績で「優」が80%以上 (%)	15.6	96	9.7	31	8.1	3
	文科系クラブ所属率(%)	65.7	102	67.7	31	60.5	38
	体育会系クラブ所属率(%)	11.8	102	16.1	31	15.8	28
結婚・ 配偶者	既婚率(%)	46.2	106	87.1	31	100.0	38
	結婚年齢(歳)	27.2	51	26.2	28	25.6	38
	配偶者職業(%)						
	会社員	38.8	49	55.6	27	52.6	38
	自営業	6.1	49	7.4	27	5.3	38
公務員	46.9	49	25.9	27	26.3	38	
	配偶者の平均所得(万円)	905.4	44	1072.7	23	1404.6	32
出産・ 家族構成	出産率(%)	39.6	96	67.7	31	89.5	38
	子供の数(平均人数)	0.7	95	1.3	31	1.9	38
	末子の年齢層(%)						
	乳児(0～2歳)	5.7	106	12.5	32	18.4	38
	幼児(3～5歳)	4.7	106	12.5	32	13.2	38
	学童(6～18歳)	17.9	106	34.4	32	36.8	38
	大学生(18～22歳)	1.9	106	0.0	32	0.0	38
	親同居(%)	38.7	106	15.6	32	10.5	38
母	37.7	106	15.6	32	10.5	38	
父	34.9	106	6.3	32	10.5	38	
住宅環境	住宅環境(%)						
	持ち家・ローンあり	35.0	100	32.3	31	55.3	38
	持ち家・ローンなし	27.0	100	29.0	31	23.7	38
	賃貸	38.0	100	38.7	31	21.1	38
英語力	英語の資格**(%)	11.3	106	28.1	32	7.9	38
	海外長期滞在経験あり(%)	8.5	106	0.0	32	2.6	38
	一般教養英語科目の成績で 「優」が80%以上(%)	44.7	103	64.5	30	36.8	38

表 C の続きは次ページ

表 C の続き

		女性(46歳～60歳)					
		正規雇用就業・ 正規自営業等		非正規就業		専業主婦	
サンプル数		25		20		29	
平均年齢(歳)		52.6		51.1		51.9	
		該当者	回答者数	該当者	回答者数	該当者	回答者数
学力・ 能力	院卒率(%)	32.0	25	35.0	20	10.3	29
	入学前の合格可能性がかなり高い・ 高い(%)	72.0	25	70.0	20	82.8	29
	出席率が80%以上(%)	62.5	24	75.0	20	57.1	28
	一般教養科目の成績で「優」が80% 以上(%)	41.7	24	35.0	20	30.8	26
	専門科目の成績で「優」が80%以上 (%)	13.6	22	17.7	17	25.0	24
	文科系クラブ所属率(%)	66.7	24	79.0	19	64.3	28
	体育会系クラブ所属率(%)	25.0	24	21.1	19	17.9	28
結婚・ 配偶者	既婚率(%)	68.0	25	100.0	20	96.4	28
	結婚年齢(歳)	26.5	20	25.5	20	24.8	27
	配偶者職業(%)						
	会社員	44.4	8	40.0	20	48.2	27
	自営業	11.1	18	15.0	20	22.2	27
公務員	27.8	18	30.0	20	7.4	27	
	配偶者の平均所得(万円)	1584.3	14	1562.5	16	1593.1	23
出産・ 家族構成	出産率(%)	87.0	23	90.0	20	100.0	27
	子供の数(平均人数)	2.0	24	2.2	20	2.4	28
	末子の年齢層(%)						
	乳児(0～2歳)	0.0	25	0.0	20	3.5	29
	幼児(3～5歳)	0.0	25	0.0	20	0.0	29
	学童(6～18歳)	16.0	25	10.0	20	13.8	29
	大学生(18～22歳)	24.0	25	50.0	20	24.1	29
親同居(%)	32.0	25	10.0	20	20.7	29	
	母	32.0	25	5.0	20	20.7	29
	父	8.0	25	5.0	20	3.5	29
住宅環境	住宅環境(%)						
	持ち家・ローンあり	40.0	25	40.0	20	15.4	26
	持ち家・ローンなし	56.0	25	55.0	20	84.6	26
	賃貸	4.0	25	5.0	20	0.0	26
英語力	英語の資格**(%)	8.0	25	15.0	20	10.3	29
	海外長期滞在経験あり(%)	0.0	25	5.0	20	3.5	29
	一般教養英語科目の成績で 「優」が80%以上(%)	62.5	24	50.0	20	53.9	26

表D:J国立大学文学部卒女性の英語の資格とキャリアの関係

		英検							
		1級保持者数(人) 準1級保持者数(人)	英検受験経験 回答者数(人)	受験年齢(歳)	学生時代に 取得(人)	卒業後で現職前 までに取得(人)	結婚後で現職前 までに取得(人)	現職中に 取得(人)	
現職	正規 雇用就業	6 18	59	20.7	38 (47)	1 (45)	1 (23)	6 (48)	
	正規 自営業等	5 1	15	21.0	10 (11)	5 (10)	3 (9)	0 (11)	
	非正規就業	10 3	31	23.7	14 (26)	8 (15)	5 (14)	0 (15)	
	専業主婦	7 7	35	21.6	21 (31)				
	計	28 29	140	21.6	84 (115)	14 (70)	9 (46)	6 (74)	
		TOEFL							
		全体平均 得点(点)	受験人 数(人)	受験時期(年)	受験年齢(歳)	学生時代に 取得(人)	卒業後で現職前 までに取得(人)	結婚後で現職前 までに取得(人)	現職中に 取得 (人)
現職	正規 雇用就業	582.6 (33.8)	8	1990	25.4	4 (7)	1 (6)	0 (2)	1 (6)
	正規 自営業等	645.0 (35.4)	2	1986	27.5	1 (2)	1 (2)	0 (1)	0 (2)
	非正規就業	600.0 (0.0)	1	1982	38.0	0 (1)	1 (1)	1 (1)	0 (1)
	専業主婦	548.0 (0.0)	1	1981	32.0	0 (1)			
	計	591.6 (40.0)	12	1988	27.5	5 (11)	3 (9)	1 (4)	1 (9)

表Dの続きは次ページ

表Dの続き

		TOEIC							
		全体平均得点(点)	受験人数(人)	受験時期(年)	受験年齢(歳)	学生時代に取得(人)	卒業後で現職前までに取得(人)	結婚後で現職前までに取得(人)	現職中に取得(人)
現職	正規雇用就業	712.9 (118)	28	1994	25.6	6 (19)	0 (19)	0 (6)	13 (19)
	正規自営業等	736.0 (86)	8	1991	34.3	1 (6)	3 (6)	1 (4)	2 (6)
	非正規就業	796.7 (140)	9	1995	29.8	0 (8)	4 (6)	3 (6)	2 (6)
	専業主婦	748.1 (109)	9	1991	31.6	0 (5)			
	計	736.0 (147)	54	1994	28.6	7 (38)	7 (31)	4 (16)	17 (31)
		英語通訳							
		資格保持者数(人)			受験年齢(歳)	学生時代に取得(人)	卒業後で現職前までに取得(人)	結婚後で現職前までに取得(人)	現職中に取得(人)
現職	正規雇用就業	0							
	正規自営業等	2			24.5	1 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)
	非正規就業	4			32.0	1 (4)	2 (4)	1 (3)	1 (4)
	専業主婦	1			22.0	1 (1)			
	計	7			28.5	3	2	1	1

					(6)	(5)	(4)	(5)
--	--	--	--	--	-----	-----	-----	-----

注1)点数の()内は、標準偏差

注2)右4列の()内は、各項目を導き出すのに必要な情報を記入している資格保持者の人数。

各項目の必要情報は、「学生時代に取得」は年齢・卒業年・各資格の取得年、「卒業後で現職前までに取得」は年齢・卒業年・各資格の取得年・現職への就職年、「結婚後で現職前までに取得」は年齢・卒業年・各資格の取得年・結婚年齢・現職への就職年、「現職中に取得」は年齢・卒業年・各資格の取得年・現職への就職年が、それぞれ記入されていなければならない。各項目に必要な情報が異なるため、()内の人数や人物が必ずしも一致していないことにご留意いただきたい。